



**COMUNE DI FURCI SICULO**  
**(Città Metropolitana di Messina)**

C.A.P. 98023 P.IVA 00361970833 Tel./Fax 0942 794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

**COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N.126**

**OGGETTO: Programma triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021- Approvazione.**

L'anno **duemilaventuno** il giorno **ventotto** del mese di **Aprile** alle ore **16,30** nella Casa Comunale, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Sigg.ri:

<i>AMMINISTRATORI</i>			<i>P</i>	<i>A</i>
<b>1</b>	<i>Sindaco</i>	<i>Francilia Matteo Giuseppe</i>	*	
<b>2</b>	<i>Vice Sindaco</i>	<i>Mercurio Daniela</i>	*	
<b>3</b>	<i>Assessore</i>	<i>Garufi Cosima Rosa</i>	*	
<b>4</b>	<i>Assessore</i>	<i>Moschella Francesco</i>		*
<b>5</b>	<i>Assessore</i>	<i>Catania Giovanni</i>	*	
			<b>PRESENTI N. 04</b>	<b>ASSENTI N. 01</b>

Presiede il Sindaco **Dott. Francilia Matteo Giuseppe** ed assiste il Segretario Comunale **Dott.ssa Giuseppina Minissale**

Il Presidente, pertanto, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Vista** l'allegata proposta n.114 del 07/04/2021 avente ad oggetto:

**Programma triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021- Approvazione.**

**Ritenuto** che la proposta di che trattasi sia meritevole di approvazione;

**Visto** lo Statuto Comunale;

**Visto** il vigente O.A.EE.LL. della Regione Sicilia;

**Con voti** unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge, per alzata di mano:

### *Delibera*

**1-Approvare e far propria** l'allegata proposta n.114 del 07/04/2021 che forma parte integrante e sostanziale del presente atto avente ad oggetto:

**Programma triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021- Approvazione.**

**2- Dichiarare** il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91.



**COMUNE DI FURCI SICULO**

**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

C.A.P. 98023 P.IVA 00361970833 Tel./Fax 0942 794122

**GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)**

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 114 DEL 07.04.2021**

**Il Proponente**

**Area Economico Finanziaria  
III Servizio**

**OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023  
PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2021 – APPROVAZIONE.**

**PREMESSO** che:

-il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.lgs. n.267/2000 e dal D.lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

-l'art. 39, comma 1, della legge 27.12.1997 n. 449, c.d. legge finanziaria 1998, e s.m.i. stabilisce che *"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968 n.482"*;

-l'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000, riprendendo il disposto dell'art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997 n.449, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n.68/1999, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

- l'art. 2 del D.lgs. 30.03.2001 n.165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;

- l'art. 6, comma 1, del D.lgs. 30.03.2001 n.165, come sostituito dall'art. 4 comma 1 lett. b) del D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, che dispone che *"Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali valorizzando la funzione strategica del piano triennale dei fabbisogni del personale"*;

- l'art. 6, comma 2, del D.lgs. 30.03.2001 n.165, come sostituito dall'art. 4 comma 1 lett. b) del D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, che dispone che *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la"*

*pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente";*

- l'art. 6, comma 3, del D.lgs. 30.03.2001 n.165, come sostituito dall'art. 4 comma 1 lett. b) del D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, che dispone che *"in sede di definizione del piano dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10 bis, del decreto legge 6 luglio 2012 n.95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012 n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente";*

- l'art. 6, comma 6, del D.lgs. 30.03.2001 n.165 che dispone che: *"le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";*

- l'art. 6 -ter, comma 5, del D.lgs. 30.03.2001 n.165, come sostituito dall'art. 4 comma 3 del D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, dispone che *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni";*

-l'art. 33 del D.lgs. 30 marzo 2001 n.165, come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011 n. 183, relativo alle eccedenze di personale, che dispone dai commi da 1 a 4 che " 1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale (prevista dall'art. 6 comma 1 terzo e quarto periodo), sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo, il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area";

- l'art. 35 comma 4 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato da ultimo dall'art. 6 comma 1 lett. c) del D.lgs. n.75/2017, che prevede che *" Le determinazioni d' avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6 comma 4";*

- l'art. 16 del medesimo D.lgs. 165/ 2001 secondo il quale i dirigenti nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 4 del decreto esercitano fra l'altro il compito di proporre le risorse e i profili necessari allo svolgimento dei

compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale;

- l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001 n. 448 (Finanziaria 2002) dispone che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile di cui all'art. 2 TUEL accertano che i documenti contabili di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997 n.449 e s.m.i. e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 89, comma 5, del D.lgs. 267/2000 prevede che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono a rideterminare le proprie dotazioni organiche, nonché alla organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalla propria capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n.246" impone l'approvazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità. Il mancato adempimento della disposizione determina il divieto di assunzioni ai sensi dell'art. 6, comma 6 del D.lgs. n.165/2001;

#### **VISTI:**

- l'art. 22, comma 1, del D.lgs. n.75/2017 che prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6 ter del D.lgs. n.165/2001, come introdotte dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017 sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.lgs. n.165/2001 e s.m.i., si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

- il Decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27.07.2017, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

**CONSIDERATO** che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti, e sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani di fabbisogno del personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter del D.lgs. 165/2001, come novellati dall'art. 4 del D.lgs. n.75/2017 e nel rispetto dei seguenti principi così sintetizzati:

-le novità introdotte dal citato D.lgs. n.75/2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale;

- il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa nonché strumento imprescindibile per il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

- la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal Piano triennale del fabbisogno del personale;

**DATO ATTO** che con la normativa attualmente vigente:

- per gli anni 2021/2023 le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, cui si aggiungono le quote delle capacità assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate, nonché per gli anni 2021-2022 di quelle derivanti dalle cessazioni che sono intervenute o interverranno nel corso dello stesso anno, fatto salvo che la concreta assunzione non può essere effettuata prima che la cessazione si sia effettivamente concretizzata;

- per l'anno 2021 possono essere utilizzate le capacità assunzionali degli anni 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 ovviamente a condizione che non siano già state utilizzate per finanziare nuove assunzioni a tempo indeterminato;

**VISTO** l'art. 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014 n.114 e successive modificazioni ed integrazioni, che consente la possibilità di cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore ai cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14 bis, comma 3, de D.L. n.4/2019;

**DATO ATTO** che pertanto nell'anno 2021 potranno essere utilizzate le seguenti capacità assunzionali:

- anno 2021: 100% dei cessati anno 2020;

- anno 2020: 100% dei cessati anno 2019;

- anno 2019: 100% dei cessati anno 2018;

- anno 2018: 25% dei risparmi dei cessati 2017;

- anno 2018: 80% dei risparmi dei cessati 2017 (vigile);

- anno 2017: i Comuni possono usare il 75% della spesa dei cessati anno 2016 se sono in linea nel rapporto tra dipendenti/popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari; in caso contrario possono usare il 25% dei risparmi delle cessazioni. I vigili possono essere assunti nel tetto dell'80% dei risparmi dei vigili cessati;

- anno 2016: la capacità assunzionale è fissata nel 25% dei risparmi derivanti dalle cessazioni 2015; percentuale che sale al 100% negli enti con rapporto spesa personale/spesa corrente inferiore al 25%;

- anno 2015: 60% dei risparmi dei cessati anno 2014;

**RICHIAMATA** integralmente la disciplina nazionale e regionale concernente il processo di stabilizzazione a tempo indeterminato del personale già in servizio con rapporto di lavoro a termine proveniente dal bacino del c.d. regime transitorio dei lavori socialmente utili ed accertato che questo Comune ha stabilizzato n. 38 lavoratori precari in attuazione delle seguenti disposizioni di legge:

- la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa;

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del D.lgs. 150/2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività ed ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione;

- è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino;

**VISTO** l'art.91 del D.lgs. 267/2000 e l'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 che dispongono che gli enti locali programmino le proprie politiche di reclutamento del personale in modo da assicurare la riduzione della relativa spesa complessiva;

**RICHIAMATO** l'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, come modificato da ultimo dal D.lgs. 90/2014 e dalla legge n.208/2015, che dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, nonché il comma 557 bis con l'enucleazione dei fattori costituenti la spesa di personale e il successivo comma 557 ter che sancisce la sanzione del divieto di assunzioni a qualsiasi titolo in ipotesi di mancato rispetto del vincolo di riduzione della spesa;

**PRESO ATTO** che, secondo l'impostazione definita dal D.lgs. n. 75/2017, il concetto di dotazione organica si deve tradurre, non più come un elenco dei posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

**CONSIDERATO** che:

- il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate;

- secondo la nuova formulazione dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, è necessaria una coerenza tra il Piano Triennale dei Fabbisogni e l'Organizzazione degli Uffici. La nuova visione, introdotta dal D.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il Piano Triennale del fabbisogno del personale;

- L.R. n.24/2010 che si poneva quale disciplina di principio per l'avvio del processo di stabilizzazione a tempo indeterminato del personale già in servizio con rapporto di lavoro a termine proveniente dal bacino del c.d. regime transitorio dei lavori socialmente utili;
- L.R. n.3 del 17.03.2016, legge di stabilità della Regione Sicilia, e in particolare l'art. 27 "Finanziamento disposizioni in materia di personale precario";
- L.R. n. 27 del 29.12.2016 e s.m.i.;
- L.R. n.8 del 25.05.2017 ed in particolare l'art. 20;
- il D.lgs. n.75 del 25.05.2017 ed in particolare l'art. 20 "Superamento del precariato nelle Pubbliche Amministrazioni";
- L.R. n. 8 dell'8 maggio 2018 ed in particolare l'art. 26 "Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali";
- L.R. n.1/2019;

**CONSIDERATO** che nell'anno 2019 questo Comune ha provveduto alla stabilizzazione del personale in esecuzione delle disposizioni dell'art. 27 della L.R. n.3/2016 e dell'art. 20 del D.lgs. n.75/2017 nel rispetto dei vincoli e dei limiti in materia di spesa di personale assicurando il superamento del precariato;

**VISTA** la vigente normativa in materia di stabilizzazione degli LSU;

**VISTA** la L.R. n.33 del 28.12.2020 "Variazioni al bilancio di previsione della Regione per l'esercizio finanziario 2020 e per il triennio 2020-2022. Modifiche di norme in materia di stabilizzazione del personale precariato" pubblicata sulla GURS n.65 del 29.12.2020 (art. 4);

**DATO ATTO** che a norma dell'art. 4 della L.R. 27/2016 il termine finale per la stabilizzazione dei soggetti ASU è in atto prorogato al 31 dicembre 2021 e che, prima della scadenza di tale termine, ove non dovesse essere ulteriormente prorogato, dovrà procedersi a nuova revisione del presente programma per la realizzazione della definitiva fuoriuscita dalla situazione di precariato;

**VISTA** la sentenza 279/2020, depositata il 23.12.2020, con la quale la Consulta ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 3 comma 3 della L.R. n.15/2019 (collegato alla legge di stabilità regionale per l'anno 2019 in materia di autonomie locali) promosse dal Presidente del Consiglio dei Ministri; tale sentenza ha fatto cadere di fatto il blocco alle stabilizzazioni dei precari in Sicilia;

**VISTO** l'art. 20 del D.lgs. 75/2017 che con la modifica della legge di conversione del Decreto Milleproroghe prevede lo spostamento del termine del 31.12.2021 per la maturazione dei requisiti previsti e pertanto anche il termine per poter stabilizzare al medesimo 31.12.2021;

**VISTO** il comunicato ANSA del 03.03.2021 dal quale si evince il parere favorevole del Governo regionale, d'intesa con la commissione Bilancio dell'Ars, per la stabilizzazione dei lavoratori ASU dal quale si evince che la stessa non comporta aumenti di spesa e restituisce dignità a migliaia di famiglie siciliane;

**RITENUTO** pertanto voler procedere alla stabilizzazione di n. 6 unità di lavoratori socialmente utili (LSU) con contratto part-time a 18 ore settimanali, compatibilmente con la situazione contabile dell'ente, i vincoli in materia di personale ed il contributo quinquennale della Regione;

**DATO ATTO** che in base al principio contabile applicato della programmazione n.4/1 di cui al D.lgs. n.118/2011, la sezione operativa del DUP contiene anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale, che deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica;

**RICHIAMATA** la Corte dei Conti, Sezione Regionale di controllo per la Puglia, che con la deliberazione 13 luglio 2018 n. 111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. 75/2017, dove si afferma che *"la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente"*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali;

**CONSIDERATO** che il Piano dei fabbisogni del personale ha una valenza temporale triennale e deve essere comunque aggiornato annualmente;

**CONSIDERATO** che sulla base del testo dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

**CONSIDERATA** pertanto la facoltà per gli enti locali di rimodulare in ogni momento, qualitativamente e quantitativamente, la propria dotazione organica, nel rispetto della spesa potenziale massima rappresentata dai tetti di spesa del personale previsti dalla normativa vigente;

**RITENUTO** che l'adozione della programmazione triennale del fabbisogno del personale rappresenta un adempimento obbligatorio per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in mancanza del quale non è possibile assumere nuovo personale;

**PRESO ATTO** che l'art. 6 del D.lgs. 165/2001 non prevede termini di scadenza per l'approvazione di tale piano, pur se occorre coordinare tale programmazione con i tempi di approvazione del DUP, nella cui Sezione Operativa esso è destinato a confluire;

**DATO ATTO** che questo Comune:

- a) ha effettuato per l'anno 2021 la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 comma 2 del D.lgs. n.165/2001, non rilevando situazione di eccedenza né di sovrannumero (G.C. n. 39 del 08.02.2021);
- b) ha in corso di redazione il piano delle azioni positive 2021/2023 di cui all'art. 48 del D.lgs. n.198/2006;
- c) ha attivato regolarmente ed implementata la piattaforma telematica di certificazione del credito (art. 27 del D.L. 66/2014 e s.m.i.);
- d) ha approvato, nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023, il Piano triennale provvisorio della Performance 2021/2023;
- e) non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;

- f) ha approvato il bilancio di previsione 2020-2022 ed il rendiconto di gestione 2019 ed ha trasmesso i dati alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche nei 30 giorni successivi all'approvazione dei documenti contabili;
- g) ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013, come da allegata tabella sub A) ed allegata tabella sub B);

**DATO ATTO** che, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale 22.12.2015 n. 272 l'utilizzo delle facoltà assunzionali da parte dei Comuni non è più subordinato all'osservanza dei termini previsti dall'indicatore dei tempi medi di pagamento;

**RILEVATO** che in materia di assunzioni a tempo indeterminato si deve far riferimento a quanto previsto dall'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n.58, che ha introdotto un nuovo modello di gestione delle assunzioni, non ponendo più un limite di spesa economico sostenuto nel triennio 2011/2013, pertanto a carattere rigido, come era disposto dall'art. 1, commi 557 quater e 562 della legge 296/2006, ma bensì si dovrà fare riferimento ad una diversa modalità di governo della spesa corrente per il personale, ovvero la capacità assunzionale degli enti sarà definita sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziato per fascia demografica, sulla base di un parametro finanziario di flusso, a carattere variabile, quale la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE);

**DATO ATTO** che, in base alla succitata normativa, il Comune si deve adoperare per assicurare un rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, e che tale calcolo va effettuato nel momento in cui si intende avviare una procedura assunzionale a tempo indeterminato;

**VISTO** l'art. 36 comma 2, primo capoverso, del D.lgs. 165/2001 che riconosce agli enti pubblici la facoltà di ricorrere a forme di lavoro flessibili, al fine di rispondere ad esigenze di carattere temporaneo;

**RILEVATO** che in relazione alla normativa vigente e relativamente alle assunzioni a tempo indeterminato il Decreto Legge n.34 del 30.04.2019, convertito in legge 28.06.2019 n.58, nell'intento di superare il concetto di calcolo del contenimento della spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013, ha introdotto un concetto di sostenibilità finanziaria prevedendo espressamente all'art.33 comma 2 (modificato sia dalla legge di stabilità 2020 che dal Milleproroghe) che, a decorrere dall'entrata in vigore del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato – Città ed autonomie locali, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

**DATO ATTO** che il decreto attuativo del 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.108 del 27.04.2020, prevede un nuovo

sistema di calcolo del budget assunzionale, a far data dal 20.04.2020 e per tale ragione si ritiene di dover provvedere alla predisposizione del PTFP con il quale si individuano i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi e a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità del bilancio di previsione dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo (che per questo Comune è il rendiconto anno 2019);

**DATO ATTO** che ai fini del calcolo ai sensi del decreto attuativo interministeriale del 17 marzo 2020 valgono le seguenti definizioni:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'Irap, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

**DATO ATTO** che ai fini dell'attuazione dell'art. 33 , comma 2, del decreto legge n.34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre;

**DATO ATTO** che sotto sono riportati i valori soglia individuati per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del decreto interministeriale 17 marzo 2020:

Comuni con meno di 1.000 abitanti – valore soglia 29,5 %

Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti – valore soglia 28,6 %

Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti – valore soglia 27,6%

Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti – valore soglia 27,2 %

Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti – valore soglia 26,9%

Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti – valore soglia 27,0%

Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti – valore soglia 27,6%

Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti – valore soglia 28,8%

Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre – valore soglia 25,3%;

**DATO ATTO** che, salve le procedure già avviate prima del 20 aprile 2020 per le quali sia stata già attivata la procedura di mobilità obbligatoria, ai sensi dell'art. 6 del decreto interministeriale del 17.03.2020 i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dal seguente prospetto, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento:

Comuni con meno di 1.000 abitanti – valore soglia 33,5 %

Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti – valore soglia 32,6 %

Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti – valore soglia 31,6 %

Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti – valore soglia 31,2 %

Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti – valore soglia 30,9 %

Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti – valore soglia 31,0 %

Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti – valore soglia 31,6 %

Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti – valore soglia 32,8 %

Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre – valore soglia 29,3 %;

**DATO ATTO** a decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3 di cui sopra, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

**DATO ATTO** che il decreto interministeriale del 17.03.2020 è entrato in vigore con la pubblicazione in G.U. il 20.04.2020;

**VISTA** la Circolare del 13 maggio 2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 1 settembre 2020) del Ministro per la Pubblica Amministrazione – Ministro dell'Economia e delle Finanze – Ministro dell'Interno sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto legge n.34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n.58 del 2019, materia di assunzione di personale;

**CONSTATATO** quindi che nell'ambito della programmazione del personale il dettato dell'art.33 comma 2 del D.L. n.34/2019depone per il superamento della logica del turn over in favore del rispetto dell'equilibrio di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione, nonché del contenimento dell'incidenza della spesa complessiva omnia del personale nel range individuato dal decreto del 17 marzo 2020, che comunque riconosce anche la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali pregresse residue;

**VISTO** il nuovo CCNL delle funzioni locali 2016/2018, firmato il 21.05.2018, che tra l'altro ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente, eliminando la categoria di accesso dei funzionari B3 e D3;

**RILEVATO** che, in particolare, l'art. 6 del suddetto Decreto 17 marzo 2020 individua quale valore soglia del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo Decreto, per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti il 27,20%;

**VISTA** la relativa tabella, che si allega sub C), relativa al prospetto di calcolo del rapporto tra spesa di personale ed entrate accertate;

**CONSIDERATO** che al fine di individuare il valore soglia, i calcoli sono stati effettuati al netto, sia a titolo di entrata sia a titolo di spesa, dei trasferimenti effettuati dalla Regione Sicilia ed obbligatoriamente destinati alla retribuzione del personale ex contrattista, stabilizzato nel 2019, secondo le procedure descritte nella parte superiore di queste premesse;

**DATO ATTO** che, in base al rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, come risultante dal succitato prospetto (Allegato C), questo Comune presenta uno scostamento del valore soglia pari al 26,52%;

**RILEVATO** pertanto che:

- questo Comune, supera il valore soglia e quindi trova applicazione quanto previsto dall'art.6 del suddetto decreto ministeriale, ai sensi del quale "I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100";
- dunque, a decorrere dal 2025 questo Comune, in caso di mancato raggiungimento di tale valore soglia, dovrà applicare un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;
- questo Comune, in seguito alle suddette verifiche in ordine al rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE, deve essere considerato non virtuoso per cui può utilizzare le capacità assunzionali a condizione che dimostri che entro il 2025 tale rapporto rientrerà nella soglia prevista per i comuni collocati nella c.d. fascia intermedia;

**DATO ATTO** che come risulta dal prospetto allegato sub D):

-negli anni 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 si sono avute n. 20 cessazioni di personale a tempo indeterminato;

-nell'anno 2021, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono le seguenti ulteriori cessazioni dal servizio per n. 2 unità di personale;

-nell'anno 2022, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 1 unità di personale;

-nell'anno 2023, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 3 unità di personale;

**DATO ATTO** che come risulta sempre dal prospetto allegato sub D) – al fine del recupero entro il 2025 dello scostamento del valore soglia pari al 26,52% - si prevedono, in base alle attuali normative sui pensionamenti, le seguenti ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio:

- nell'anno 2024, si prevedono cessazioni dal servizio per n. 2 unità di personale;

- nell'anno 2025, si prevedono cessazioni dal servizio per n. 2 unità di personale;

**VISTO** il prospetto inerente il calcolo delle capacità assunzionali che si allega al presente provvedimento sub lett. E) a costituirne parte integrante e sostanziale;

**VISTA** la dotazione organica vigente, così come rideterminata con D.G.C. n. 238 del 14.09.2017, dalla quale risultano n. 84 posti (di cui part time n. 45) di cui alla data del 31.01.2021 n. 57 coperti e n. 27 vacanti, il cui prospetto si allega sub F);

**CONSIDERATO** che i posti vacanti non sono mai stati ricoperti in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni per motivi strettamente finanziari;

**DATO ATTO** che dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge n. 68/1999;

**RITENUTO** pertanto di confermare l'attuale dotazione organica;

**DATO ATTO** che nell'Ente non vi sono graduatorie valide, né vincitori di concorsi che non siano già stati assunti dall'amministrazione;

**ATTESO** di dover improntare in ogni caso la politica assunzionale 2021-2023 a criteri di prudenza, limitandosi alle assunzioni necessarie per la efficace ed efficiente prosecuzione dell'attività amministrativa;

**VISTO** il disposto dell'art. 3 comma 101 della Legge 244/2007 che equipara a nuova assunzione l'incremento di spesa sostenibile dall'Ente locale pari alla differenza tra la spesa originariamente sostenuta per il contratto part-time ed il tempo pieno;

**RICHIAMATI** in merito i seguenti pareri della Corte dei Conti:

- Deliberazione n. 198/2011/PAR – Sezione Regionale di Controllo per la Toscana – secondo la quale “ *in virtù della tassatività della disposizione normativa il semplice incremento orario che non comporti una trasformazione in un contratto a tempo pieno, non rientra nella previsione dell'art. 3, comma 101, della legge 24 dicembre 2007 n. 244 e quindi non va computato quale nuova assunzione. Resta peraltro fermo che la facoltà di incremento di ore lavorative può essere esercitata solo nel rispetto di tutti i vincoli di spesa che il legislatore detta per l'amministrazione, previa intesa con il proprio dipendente*”;
- Parere n. 496/2011 – Sezione Regionale di Controllo per la Campania – nel quale si attesta quanto segue “ *questo Consesso dubita oggi fortemente della possibilità di ricondurre, alla previsione del 1 comma dell'art. 9 del D.L. 78/2010, la fattispecie dell'incremento dell'orario di lavoro di un dipendente comunale, assunto, a tempo indeterminato, con rapporto a tempo parziale, posto che, in ordine a tale fattispecie, l'elemento novativo del rapporto appare afferire, solo ed esclusivamente, all'incremento dell'orario di lavoro e, quindi, alla maggiore quantità di lavoro richiesta al dipendente cui in termini sinallagmatici non può che corrispondere una proporzionale maggiore retribuzione*”;
- Parere 8/2012 – Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna secondo cui “*solo una trasformazione da part time a full time deve essere considerata una nuova assunzione, in quanto deve*

*avvenire nel rispetto delle modalità e di limiti vigenti in materia di assunzione, esula invece dall'ambito di applicazione della suddetta disposizione (art. 3 comma 101 della Legge 244/2007) e dunque non può essere considerata una nuova assunzione l'incremento orario di un contratto part-time, purchè non si determini una trasformazione del contratto a tempo pieno e purchè l'incremento avvenga nel rispetto dei limiti e dei vincoli stabiliti in tema di contenimento della spesa di personale”;*

- *Parere n.225/2013 – Sezione Regionale di Controllo per la Campania nel quale viene chiarito che “sia pure con riferimento al contratto part-time, l'eventuale incremento orario non può essere considerata una nuova assunzione purchè non determini una trasformazione del contratto a tempo pieno”;*
- *Parere n. 20/2014 – Sezione Regionale di controllo per la Campania che statuisce che “un mero aumento orario non integra nuova assunzione e quindi non fa scattare la soggezione a limiti e divieti alle stesse”;*
- *Parere n. 144 del 26.05.2016 della Corte dei Conti della Campania che stabilisce che “per realizzare il prospettato aumento dell'orario lavorativo, è necessario il rispetto dei limiti generali in materia di spesa del personale”;*
- *Deliberazione n.68/2017/PAR del 25.01.2017 della Corte dei Conti Sezione di controllo per la Regione Siciliana che tra l'altro stabilisce che “Un mero aumento orario non integra una nuova assunzione sicchè non fa scattare la soggezione ai limiti e divieti alle stesse, sempreché non si traduca in una manovra elusiva che non comporti una trasformazione in un contratto a tempo pieno;*

**CONSIDERATO** quindi che, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza contabile, l'incremento dell'orario di lavoro del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale è ammissibile, purchè sia tale da non determinare una trasformazione in un contratto a tempo pieno, che ai sensi della normativa costituisce nuova assunzione, e purchè siano rispettati i limiti ed i vincoli di cui alla normativa e alla giurisprudenza in materia di rispetto del limite massimo per la spesa del personale;

**VISTO** il parere dell'ARAN 900 – 4CB1 che ritiene possibile la trasformazione da part time a full time per esigenze organizzative e di servizio anche prima che sia decorso il triennio dall'assunzione;

**VISTO** il prospetto relativo alla Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2021/2023, che si allega sub G);

**DATO ATTO** che, ricorrendo le condizioni di legge, rimane in capo all'ente:

- la facoltà di procedere ad assunzioni anche in forma temporanea mediante contratti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, ovvero mediante l'utilizzo di personale in convenzione ex art. 14 del CCNL del 22.01.2004 o altre forme flessibili;

- la facoltà di attivare procedure di mobilità e/o di attingere a graduatorie in corso approvate da altri Enti prima di indire procedure concorsuali di reclutamento dall'esterno;

**DATO ATTO** che la presente proposta di programmazione risulta compatibile con gli attuali limiti e vincoli finanziari, pur restando fermo, in ogni caso, che la concreta attuazione, della predetta programmazione resta – in ogni momento – subordinata alla effettiva verifica del rispetto dei parametri medi di spesa prescritti dall'art. 1 comma 562 della legge 296/2006, al rispetto del vincolo del pareggio di bilancio, oltretutto, al concreto ed effettivo rispetto della sostenibilità economico-finanziaria complessiva della programmazione;

**DATO ATTO** che non sussistono graduatorie valide ai fini dello scorrimento obbligatorio di cui all'art. 91 comma 4 del D.lgs. n.267/2000;

**DATO ATTO** che la Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il Triennio 2021/2023 costituisce allegato obbligatorio al DUP 2021/2023;

**RITENUTO** pertanto di approvare la Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il Triennio 2021/2023;

**DATO ATTO** che la Sentenza del Consiglio di Stato – Sezione V – n. 4072/25.06.2010 ritiene che l'atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze;

**DATO ATTO** che la suddetta programmazione, essendo un documento dinamico, potrà essere rivista e modificata in corso di esercizio, ove si verificassero sopravvenute esigenze o modifiche del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

**DATO ATTO** che la presente programmazione dovrà, in ogni momento risultare coerente con in vincoli di spesa ed i parametri finanziari fissati dalle vigenti norme in materia di assunzioni per la P.A.;

**ACQUISITI** il parere in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ed il parere di regolarità contabile, ai sensi dell'art. 53 della legge 08.06.1990 n. 142 - come recepita con l'art. 1 comma 1 lett. i) della L.R. 11.12.1991 n. 43, come sostituito dall'art. 12 comma 1 punto 1 della L.R. n. 30 del 23.12.2000 – e dell'art. 147 bis del D.lgs. 267/2000 (articolo inserito dall'art. 3 comma 1 lett. d del D.L. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012);

**VISTO** l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti Locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della legge n.449 del 27.12.1997 e s.m.i.;

**VISTO** il parere reso dall'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, nonché ai sensi del comma 10 bis dell'art. 3 del D.L. 24.06.2014 n.90, convertito in legge n.114/2014;

**VISTI** il redigendo DUP ed il bilancio di previsione 2021/2023;

**DATO ATTO** che la materia in oggetto non è soggetta all'obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. di categoria ai sensi dell'art. 6 comma 4 del D.lgs. 165/2001, in quanto non più prevista dal CCNL 21.05.2018 artt. 4-5 e 7;

**VISTI:**

-il D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

- il D.lgs. 165/2001 e s.m.i.;

- il D.lgs. n. 150/2009, come modificato ed integrato dal D.lgs. n. 141/2011;

- il D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni, in legge 30 luglio 2010 n.122;

- il D.lgs. 75/2017;

- il D.L. 34/2019;

- il Decreto 17 marzo 2020;
- il CCNL per le Funzioni locali sottoscritto in data 21.05.2018;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Sicilia

## **PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE**

### **DELIBERI**

**DI PRENDERE ATTO** della superiore premessa quale parte integrante e sostanziale della presente proposta;

**DI DARE ATTO** che in questo Comune non si registrano né condizioni di sovrannumero del personale né condizioni di eccedenza del personale stesso;

**DI IMPEGNARE** il comune alla adozione delle misure di cui in premessa, al fine di rientrare, al massimo entro il 2025, nella fascia dei comuni c.d. intermedi nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;

**DI APPROVARE** il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, così come risulta dal prospetto che, sub lett. G, si allega al presente provvedimento a costituirne parte integrante e sostanziale;

**DI DARE ATTO** che, ricorrendo le condizioni di legge, rimane in capo all'ente:

- la facoltà di procedere ad assunzioni anche in forma temporanea mediante contratti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL e/o mediante l'utilizzo di personale in convenzione ex art. 1 comma 557 legge 311/2004 e/o convenzione ex art. 14 del CCNL del 22.01.2004, nel rispetto della normativa vigente in materia;

- la facoltà di attivare procedure di mobilità e/o di attingere a graduatorie in corso approvate da altri Enti prima di indire procedure concorsuali di reclutamento dall'esterno;

**DI DARE ATTO** che gli effetti autorizzatori del presente atto si produrranno a seguito dell'approvazione del bilancio 2021-2023;

**DI DARE ATTO** espressamente che la presente programmazione dovrà in ogni momento risultare coerente con i vincoli di spesa ed i parametri finanziari fissati dalle vigenti norme in materia di assunzioni per la P.A. e che la stessa quindi rappresenta l'elencazione del complessivo ventaglio della possibilità che, comunque, di anno in anno, va costantemente rimodulato per allinearla ai limiti, sempre mutevoli, della legislazione in materia di spendingreview e di tagli alla spesa di personale;

**DI RISERVARSI** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la Programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, ove si verificassero sopravvenute esigenze o modifiche del quadro normativo di riferimento al triennio in considerazione o comunque secondo le necessità di questo ente;

**DI DARE ATTO** che alla presente deliberazione dovrà essere allegato il parere dell'organo di revisione contabile, mediante il quale viene attestato che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e siano coerenti e compatibili con le normative vigenti in materia di limiti assunzionali;

**DI DARE ATTO** che gli oneri derivanti dal presente provvedimento trovano copertura nell'approvando DUP e bilancio di previsione 2021/2023;

**DI DARE ATTO** che il presente provvedimento costituirà parte integrante e sostanziale del DUP 2021-2023;

**DI DARE ATTO** che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione e di manifestazione di indirizzo finalizzato alla definizione della programmazione del bilancio 2021/2023 e che, nonostante detto onere non sia più previsto all'interno del nuovo assetto delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 21.05.2018 lo stesso verrà comunque inviato, quale informazione successiva, alle OO.SS. territoriali di comparto ed alle RSU;

**DI TRASMETTERE**, secondo le istruzioni di cui alla circolare RGS n.18/2018 e ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, del D.lgs. n.165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta giorni dalla sua adozione, tramite invio al SICO e tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

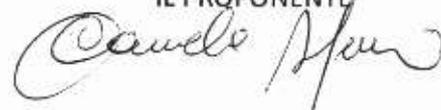
**DI TRASMETTERE** il presente Programma triennale del fabbisogno del personale alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6 ter del D.lgs. 165/2001, come introdotto dal D.lgs. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella Circolare RGS n. 18/2018;

**DI DARE MANDATO** al Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria per l'adozione di tutti gli atti consequenziali, compreso il monitoraggio della spesa del personale;

**DI DISPORRE** la pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio on line e nella sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione "Personale - Dotazione organica" del sito istituzionale dell'ente, ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 33/2013 e s.m.i.;

**DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. 44/1991, in quanto propedeutica all'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023.

IL PROPONENTE





**COMUNE DI FURCI SICULO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

**AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

**CALCOLO SPESA PERSONALE**

Spesa	Rendiconto 2011	Rendiconto 2012	Rendiconto 2013	Rendiconto 2014	Rendiconto 2015	Rendiconto 2016
Totale spesa personale	2.410.498,97	2.405.414,37	2.419.096,28	2.357.477,63	2.287.765,77	2.239.691,89
Componenti spesa escluse	692.269,88	692.269,88	692.269,98	650.558,05	632.614,56	602.520,02
Spesa assoggettata al limite dell'art.1 co. 557 L.296/06	1.718.229,09	1.713.144,49	1.726.826,30	1.706.919,58	1.655.151,21	1.637.176,87
Valore medio triennio (art.3, co 5-bis D.L. 90/14)	1.719.399,96					

consuntivo

Spesa	Rendiconto 2017	Rendiconto 2018	Rendiconto 2019	Preconsuntivo 2020	Previsione 2021	Previsione 2022	Previsione 2023
Totale spesa personale	2.207.819,14	2.082.167	2.155.181,06	2.089.588,92	2.084.373,78	2.069.623,78	2.057.961,78
Componenti spesa escluse	644.105,83	740.911,50	768.779,52	735.715,47	733.803,89	733.803,89	733.729,59
Spesa assoggettata al limite dell'art.1 co. 557 L.296/06	1.563.713,31	1.341.255,50	1.386.401,54	1.353.873,45	1.350.569,89	1.335.819,89	1324.232,19
Valore medio triennio (art.3, co 5-bis D.L. 90/14)							

- Spesa totale del personale: progressivamente in diminuzione (Dati tratti dai rispettivi rendiconti)
- 
- ° 2020: (ancora da approvare) € 1.353.873,45
  - 2019: € 1.386.401,54
  - 2018: € 1.341.255,50
  - 2017: € 1.563.713,31.
  - 2016: € 1.637.176,87
  - 2015: € 1.655.151,21

ALL.B

Riscontro del rispetto dei commi 557 e 557-bis della legge 296/2006 con riferimento al triennio al 2020-2022

		IMPEGNATA media anni 2011/2013		PREVISTA		
		2011	2012	2021	2022	2023
<b>Voci da sommare</b>						
Retribuzione lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	(+)	€ 1.628.205,23	€ 1.592.639,84	€ 1.592.639,84	€ 1.581.400,34	€ 1.572.647,89
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	(+)					
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	(+)					
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuta	(+)					
Spese per il personale con contratti di formazione di lavoro	(+)					
Spese sostenute per il personale previsto dall'art 90 del D.Lgs. N. 267/2000	(+)					
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.Lgs. N. 267/2000		€ 21.350,00				
Spese per il personale con contratti di formazione di lavoro						
Spese per il lavoro accessorio	(+)	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Spese per il personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e/o organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	(+)					
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori IRAP	(+)	€ 625.366,02	€ 321.923,40	€ 321.923,40	€ 318.412,90	€ 315.637,35
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	(+)	€ 158.098,62	€ 140.676,54	€ 140.676,54	€ 140.676,54	€ 140.676,54
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	(+)	€ 25.172,96	€ 18.134,00	€ 18.134,00	€ 18.134,00	€ 18.000,00
Altre spese (specificare) Missioni	(+)	€ 1.500,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
Spese sostenute in deroga al limite di spesa (art. 3 co. 120 L. 244/2007)						
<b>TOTALE VOCI DA SOMMARE (A)</b>	(=)	€ 2.469.692,83	€ 2.084.373,78	€ 2.084.373,78	€ 2.069.623,78	€ 2.057.961,78



<b>SPESA DEL PERSONALE</b>		<b>ENTRATE CORRENTI</b>			
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.			
<b>ANNO</b>	<b>2019</b>	<b>ANNO</b>			<b>MEDIA</b>
Voce	IMPORTO	2019	2018	2017	
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	2.024.645	1.859.205	2.368.437	1.792.191	2.006.611
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		1.725.778	1.818.250	1.800.726	1.781.585
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		666.838	729.139	563.175	653.051
Altro					
					672.645
<b>TOTALE</b>	<b>2.024.645</b>	<b>4.251.820</b>	<b>4.915.826</b>	<b>4.156.092</b>	<b>3.768.601</b>

COMUNE DI	FURCI SICULO	
ANNO	<b>2021</b>	
POPOLAZIONE (abitanti)	3.246	
CLASSE	D	
VALORE SOGLIA	27,20%	
SPESA PERSONALE	2.024.645,00 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	3.768.600,90 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	53,72%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	715.094,45 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2021-2025)	24,00%	
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2021-2025)	715.094,45 €	
Resti assunzionali	- €	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	715.094,45 €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	SI	

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Per il periodo 2024, i comuni possono utilizzare le quote assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia

I comuni in cui il rapporto tra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un



**COMUNE DI FURCI SICULO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

**AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

ALL. "D"

**CESSAZIONI PERSONALE**

Dato atto che:

negli anni 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 si sono avute n. 20 cessazioni di personale a tempo indeterminato, rapportata ad anno, come risulta dal seguente prospetto:

Nome e Cognome	data cessazione	Categoria	profilo	motivazione	oneri diretti annui
Littori Alida	01.11.2015	B/B5	Addetto Cucina	limite di età	
Intelisano Venera	01.10.2016	D/D5	Istruttore Direttivo	limite di età	
Muscolino Antonina	01.04.2017	D/D5	Istruttore Direttivo	servizio	
Siti Angelo	01.04.2017	C/C5	Vigile Urbano	limite di età	
Casale Antonio	01.07.2017	C/C5	Geometra	limite di età	
Foti Francesco	01.07.2017	D3/D6	Ingegnere	limite di età	
Santoro Bruno	01.11.2017	B/B5	Addetto Cucina	limite di età	
Spadaro Domenico	01.12.2017	D3/D6	Istruttore Direttivo Tecnico	servizio	
Lombardo Rosaria	01.12.2018	D/D5	istruttore Direttivo	limite di età	
Siti Giulio	01.12.2018	A/A5	Operatore	limite di età	
Triolo Antonino	01.03.2019	A/A5	Operatore	Ape Sociale	
Muscolino Domenico	01.06.2019	B3/B7	Autista Scuolabus	Ape Sociale	
Casale Natale	01.10.2019	B/B7	Esecutore	Quota cento	
Caminiti Carmelo	01.10.2019	B/B7	Esecutore	Quota cento	
Pino Mariano	01.12.2019	C/C5	Istruttore	Quota cento	

Briguglio Carmelo	01.01.2020	B/B7	Autista	Ape Sociale
Santoro Carmelo	01.08.2020	C/C5	Vigile Urbano	Quota cento
Fasolo Carmelo	01.11.2020	A/A5	Operatore	Quota cento
Gennaro Doménico	01.11.2020	D/D2	Istruttore Direttivo Tecnico	Quota cento
Garufi Giuseppe	01.11.2020	B/B3	Operaio Specializzato	Quota cento
				totale

#### CESSAZIONI PERSONALE 2021

per l'anno 2021, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 2 unità di personale					
<i>Nome e Cognome</i>	<i>data cessazione</i>	<i>Categoria</i>	<i>profilo</i>	<i>motivazione</i>	<i>oneri diretti annui</i>
Lino Santa	01.01.2021	C/C5	Istruttore	Quota cento	
Spinella Giovanni	01.09.2021	C/C2	Istruttore	Limite di servizio	
				totale	

#### CESSAZIONI PERSONALE 2022

per l'anno 2022, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 1 unità di personale					
<i>Nome e Cognome</i>	<i>Data cessazione</i>	<i>Categoria</i>	<i>profilo</i>	<i>motivazione</i>	<i>oneri diretti annui</i>
Ferrara Isabella	01.07.2022	D/D2	istruttore Direttivo Contabile	limite di servizio	
				totale	

#### CESSAZIONI PERSONALE 2023

	per l'anno 2023 in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 3 unità di personale				
Nome e Cognome	Data cessazione	Categoria	profilo	motivazione	oneri diretti annui
Briguglio Rosa	01.02.2023	C/C6	istruttore	limite di servizio	
Riggio Lucia	01.02.2023	C/C6	istruttore	limite di servizio	
Crisafulli Claudio	01.03.2023	D/D7	Architetto	Limite di età	
					totale

**- CESSAZIONI PERSONALE 2024**

	per l'anno 2024 in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 1 unità di personale				
Nome e Cognome	Data cessazione	Categoria	profilo	motivazione	
Briguglio Pietro	01.02.2024	D/D2	istruttore Direttivo Tecnico	limite di età	
Maccarrone Antonio	01.04.2024	C/C6	istruttore	limite di età	
					Totale

**CESSAZIONI PERSONALE 2025**

	per l'anno 2025 in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 1 unità di personale				
Nome e Cognome	Data cessazione	Categoria	profilo	Motivazione	oneri diretti annui
Andò Filippo	01.02.2025	B/B3	Autista	Limite di età	
Caminiti Horacio Elias	01.10.2025	B/B2	Esecutore	Limite di età	
					Totale



**COMUNE DI FURCI SICULO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

**AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

ALL. "E"

Calcolo capacità assunzionale

**Rilevato** che, ai sensi delle disposizioni in atto vigenti, ai fini delle facoltà assunzionali dell'Ente risultano disponibili, a partire dal corrente anno, le seguenti risorse:

Descrizione	Importo annuale	% capacità assunzionale	Budget assunzionale	Assunzioni
Anno 2015 su cessazioni anno 2014	€ 34.519,13	60%	€ 20.711,48	zero
Anno 2016 su cessazioni anno 2015	€ 29.104,09	25 %	€ 7.276,02	zero
Anno 2017 su cessazioni anno 2016	€ 41.632,07	25%	€ 10.408,02	zero
Anno 2018 su cessazioni anno 2017	€ 195.162,03	25%	€ 48.790,51	zero
Anno 2018 su cessazioni anno 2017 (VIGILE)	€ 36.005,37	80%	€ 28.804,30	zero
Anno 2019 su cessazioni anno 2018	€ 68.024,18	100%	€ 68.024,18	zero
Anno 2020 su cessazioni anno 2019	<b>€ 234.216,14</b>	100%	€ 234.216,14	zero
Anno 2020 su cessazioni anno 2020	€ 165.714,98	100%	€ 165.714,98	zero
Anno 2021 su cessazioni 2021	€ 70.193,61	100%	€ 70.193,61	zero
	<b>TOTALE</b>	<b>COMPLESSIVO</b>	<b>€ 654.139,24</b>	

Nell'anno 2020 si è proceduto ad integrare l'indennità di risultato e di posizione di cui all'art.15 del CCNL del personale degli EE.LL, sulla base della graduazione effettuata dall'O.I.V.



**COMUNE DI FURCI SICULO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

**AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

ALL. "F"

- DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVA PIANTA ORGANICA	DOTAZIONE ORGANICA ESISTENTE	COSTO TEORICO	POSTI VACAN TI	MODALITÀ DI COPERTURA
<b>D3</b>	FUNZIONARIO TECNICO	2	1	<b>29.638,84</b>	<b>1</b>	SELEZ.PUBBLICA -
<b>D</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO	4	3	<b>76.297,81</b>	<b>1</b>	SELEZ.PUBBLICA -
<b>D</b>	ISTRUTTORE DIRETT. SERV.SOCIALI	1	1	<b>29.638,84</b>	<b>0</b>	-
<b>D</b>	SPECIALISTA DI VIGILANZA	1	0	//	<b>1</b>	SELEZ.PUBBLICA
<b>D</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	0	<b>23.220,05</b>	<b>1</b>	-
<b>D</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	3	2	<b>38.700,86</b>	<b>1</b>	SELEZ.PUBBLICA
<b>C</b>	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	10	09	<b>174.934,02</b>	<b>1</b>	
<b>C</b>	AGENTI P.M.	4	3	<b>62.925,12</b>	<b>1</b>	SELEZ.PUBBLICA
<b>C</b>	ISTRUTTORE TECNICO	3	3	<b>50.676,94</b>	<b>0</b>	
<b>C</b>	ISTRUTTORE	3	3	<b>49.859,85</b>	<b>0</b>	
<b>C</b>	ISTRUTTORE	1	1	<b>20.829,26</b>	<b>0</b>	
<b>C</b>	ISTRUTTORE CONTABILE	6	4	<b>67.965,18</b>	<b>2</b>	STABILIZZAZIONESELEZ. PUBBL.
<b>B</b>	AUTISTA	2	0	//	<b>2</b>	SELEZ. PUBBL.
<b>3</b>	AUTISTA SCUOLABUS	1	1	<b>19.343,33</b>	<b>0</b>	-
	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	6	3	<b>36.669,69</b>	<b>3</b>	SELEZ. PUBBL.
<b>B</b>	ESECUTORE	4	3	<b>42.480,53</b>	<b>1</b>	SELEZ. PUBBL.
<b>B</b>	CUSTODE CIMITERO	1	0	//	<b>1</b>	SELEZ. PUBBL.

<b>B</b>	ESECUTORE (OPERAIO SPECIALIZ.)	3	1	<b>19.063,80</b>	<b>2</b>	STABILIZZAZIONE
<b>B</b>	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	1	1	<b>12.223,23</b>	<b>0</b>	
<b>B</b>	ADDETTI ALLA CUCINA	2	1	<b>12.223,23</b>	<b>1</b>	SELEZIONE PUBBL
<b>A</b>	OPERATORE	16	11	<b>134.598,91</b>	<b>5</b>	STABILIZZAZIONE SELEZIONE PUBBL
<b>A</b>	OPERATORE SCUOLA	8	6	<b>69.164,70</b>	<b>2</b>	STABILIZZAZIONE
<b>A</b>	OPERATORE	1	0	//	<b>1</b>	ART. 3 L.68/99
				<b>1.019.454,10</b>		<b>SUB TOTALE</b>
				<b>282.898,51</b>		<b>ONERI</b>
				<b>86.653,60</b>		<b>IRAP</b>
<b>TOT.</b>		<b>84</b>	<b>57</b>	<b>1.389.006,21</b>	<b>27</b>	

- dalla dotazione organica vigente, così come rideterminata con deliberazione di G.C. n. 238 del 14.09.2017, risultano n. 84 posti (di cui part time n.45) di cui alla data del 31.01.2021 n.57 coperti e n. 27 vacanti;



**COMUNE DI FURCI SICULO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**  
**AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

ALL. " G "

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE  
TRIENNIO 2021/2022/2023 (art.39 L.449/1997)**

**ANNO 2021**

Si prevede l'elevazione contrattuale per n.2 unità di personale stabilizzato a tempo indeterminato part.-time a 28 ore settimanali nel modo seguente:

contratto a 32 ore per due unità di Cat C3 = 281,93 mensili x 13 = € 3.665,09 x 2 = € 7.330,18

Si prevede, altresì, la stabilizzazione per n. 6 unità di lavoratori socialmente utili (L.S.U.) con **contratto part -time** a 18 ore settimanali.

Unità	Categoria	Numero Ore settimanali	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	C	18	Istruttore Contabile	Concorso riservato per titoli ed esami	€ 15.550,74	Stabilizzazione LSU (lavoratori socialmente utili) in servizio presso l'ente  Ex art.20 D.L.75/2017
1	B	18	Operaio Specializzato	Concorso riservato per titoli ed esami	€ 13.828,16	Stabilizzazione LSU (lavoratori socialmente utili) in servizio presso l'ente  Ex art.20 D.L.75/2017

4	A	18	Operaio	Concorso riservato per titoli ed esami	€ 52.284,72	Stabilizzazione LSU (lavoratori socialmente utili) in servizio presso Ex art.20 D.L.75/2017 l'ente  Ex art.20 D.L.75/2017
				TOTALE SPESA	€ 81.663,62	Da detrarre contributo regionale pari ad € 7.200 X 6 unità € 43.200 e da moltiplicare per 5 anni

Unità	Categoria	Numero Ore settimanali	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	A	18	OPERATORE	ASSUNZIONE CATEGORIE PROTETTE EX LEGGE N.68/99	€ 13.071,18	Area Tecnica

**ANNO 2022**

**NON SI PREVEDONO ASSUNZIONI**

**ANNO 2023**

Unità	Categoria	Numero Ore settimanali	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	<b>D</b>	36	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	MOBILITÀ /UTILIZZO ALTRE GRADUATORIE/COMANDO/CONCORSO	€ 33.562,36	Area Tecnica



# COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 P.IVA 00361970833 Tel./Fax 0942 794122  
GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

AREA ECONOMICO - FINANZIARIA  
SERVIZIO III

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 114 del 07/06/2021

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023  
E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2021 - APPROVAZIONE.

## PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della Legge 08.06.1990 n. 142, come recepita con l'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. 11.12.1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1 punto 01 della L.R. 23.12.2000 n. 30 ed ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del vigente D.lgs. 267/2000, per quanto concerne la regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, si esprime parere:

Favorevole

Li 07.06.2021

Il Responsabile del Servizio

Il Responsabile dell'Area

## PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della Legge 08.06.1990 n. 142, come recepita con l'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. 11.12.1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1 punto 01 della L.R. 23.12.2000 n. 30 ed ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del vigente D.lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità contabile, si esprime parere:

Favorevole

Li 07/06/2021

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Il Responsabile Area Economica Finanziaria

**Parere n.07/2021 del 22.04.2021 - Programma triennale personale 2021/2023**

**Da** terranova.francesco@pec.it <terranova.francesco@pec.it>  
**A** ragioneria furci siculo <ragioneria.furcisciculo@pec.it>, segreteria  
<segreteria.furcisciculo@pec.it>  
**Data** giovedì 22 aprile 2021 - 16:51

In allegato si invia quanto in oggetto

Cordiali saluti  
Rag. Terranova Francesco

parere n.07 2021 Fabbisogno del personale 2021-2023.pdf.p7m





**COMUNE DI FURCI SICULO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**  
**REVISORE UNICO DEI CONTI**

Al Responsabile dell'Area Economico Finanziaria  
Rag. Ferrara Isabella

Al Segretario Comunale

Al Presidente del Consiglio Comunale

Pec : [ragioneria.furcisciculo@pec.it](mailto:ragioneria.furcisciculo@pec.it)  
[segreteria.furcisciculo@pec.it](mailto:segreteria.furcisciculo@pec.it)

Oggetto : Parere n.07 del 22.04.2021 - Proposta di deliberazione di Consiglio Comunale n.114 del 07.04.2021 – ad oggetto – programma triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021.

In allegato si trasmette parere in oggetto.

Cordiali saluti  
22.04.2021

**Il Revisore Unico dei Conti**  
Rag. Terranova Francesco  
--- firmato digitalmente---



**COMUNE DI FURCI SICULO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**  
**REVISORE UNICO DEI CONTI**

<b>PARERE N. 07/2021</b> <b>DEL 22.04.2021</b>	Oggetto : Proposta di deliberazione di Consiglio Comunale n.114 del 07.04.2021 – ad oggetto – programma triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021
---	--

Il Rag. Terranova Francesco, nominato con delibera del Consiglio Comunale n.24 del 23.04.2018, Revisore Unico dei Conti del Comune di Furci Siculo per il triennio 2018-2021, ricevuta a mezzo pec del 08.04.2021 la proposta in oggetto comprensiva dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile e integrata con pec del 21.04.2021 passa all'esame della stessa.

**Letti** gli atti costituenti il fascicolo della proposta di deliberazione *de quo*;

**Visti:**

- L'art. 1, comma 557, 557-bis, ter e quater della Legge n. 296/2006, nelle parti in cui ribadiscono il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della suddetta disposizione, la razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative nonché il divieto, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- L'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che testualmente recita ai commi 1, 2 e 3: *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. .... Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane ..... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente..... nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D. L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione....;*
- Che il Ministero della Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale e la redazione del relativo piano, di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001, e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi



## COMUNE DI FURCI SICULO

### CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

### REVISORE UNICO DEI CONTI

legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- Che il D.L. 30 aprile 2019 n.33, cosiddetto Decreto Crescita" entrato in vigore il 01.05.2019 all'art.33 c.2 prevede che " *A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato in bilancio di previsione",*

#### Dato atto che:

- in data 27.04.2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020) il decreto interministeriale (Funzione pubblica, Economia e Interno) per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni in attuazione dell'articolo 33 del decreto-legge 34/2019, entrato in vigore il 20.04.2020;
- tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

#### Rilevato che :

- dal calcolo dei nuovi parametri e vincoli di spesa come previsto dal suddetto decreto Interministeriale e rappresentato nel prospetto allegato alla proposta di delibera risulta che il rapporto effettivo fra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è pari al **53,72%**, superiore al valore soglia di virtuosità individuato dalla Tabella 1 del 1 D.M. 17.03.2020 pari al **27,20 %**, con uno scostamento pari al **26,52%** ;

#### Considerato che:

- l'ente supera il valore soglia e quindi ai sensi dell'art.6 del DM 17.03.2020 gli enti che superano il valore soglia adottano un percorso graduale di riduzione del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 ;



## **COMUNE DI FURCI SICULO**

### **CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

### **REVISORE UNICO DEI CONTI**

**Preso atto** del parere espresso da Ministero dell'Economia e delle Finanze del 15 gennaio 2021 che in riferimento alla possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 afferma:

"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali di cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex art. 33, comma 2 del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'art. 4, comma 1, del decreto attuativo".

#### **Considerate:**

- Le cessazioni di personale per pensionamenti negli anni dal 2015 al 2023 meglio indicate nell'allegato "D";
- Il prospetto di calcolo della capacità assunzionale allegato "E";

#### **Rilevato che:**

- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato art. 33 ne rispondono in via disciplinare;

#### **Atteso che il Comune di Furci Siculo:**

- non è Ente strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario;
- alla data odierna non ha ancora approvato il Bilancio di previsione 2021-2023 e dunque opera in esercizio provvisorio essendo stato prorogato D.L. 41/2021 art.30 comma 4 , il termine di approvazione al 30.04.2021 ;
- il rendiconto 2019 è stato approvato con delibera di C.C. n. 2 del 04.01.2021 e non è ancora scaduto il termine per l'approvazione del rendiconto 2020;
- ha mantenuto, nelle previsioni, la spesa del personale nell'anno 2020 al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2021 e per



## COMUNE DI FURCI SICULO

### CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

### REVISORE UNICO DEI CONTI

gli anni successivi come si evince dall'Allegato "A" alla proposta in oggetto che si riassume di seguito:

- SPESA PREVISTA ANNO 2021 € 1.350.569,89 \*
- SPESA PREVISTA ANNO 2022 € 1.335.819,89 \*
- SPESA PREVISTA ANNO 2023 € 1.324.232,19 \*
- SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/12/13 € 1.719.399,96 \*

\*Importi al netto delle componenti spese escluse

- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze del personale per l'anno 2021, non rilevando situazioni di eccedenza né di soprannumero, come si dà dato atto nella proposta di G.C. n.39 del 08.02.2021 ;
- ha in corso di redazione il piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del d. lgs. 198/2016 per il triennio 2021/2023;
- ha approvato il piano triennale provvisorio delle performance 2021/2023 ;
- ha attivato e regolarmente implementato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti;

#### Preso Atto:

- che l'Ente nell'anno 2021 prevede :
  - l'elevazione contrattuale per n.2 unità di personale stabilizzato a tempo indeterminato part-time a 32 ore settimanali ;
  - alla stabilizzazione di n.6 unità di lavoratori socialmente utili (LSU) con contratto part-time a 18 ore settimanali
  - l'assunzione di n.01 operatore categoria protetta a 18 ore settimanali;
- che l'ente nell'anno 2022 non prevede assunzioni ;
- che l'ente nell'anno 2023 prevede l'assunzione di n.01 unità a 36 ore settimanali ;

Visto il D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 e ss.mm.ii. (T.U.EE.LL.).

Visto il D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e ss.mm.ii..

Visto lo Statuto Comunale.

Visto il Regolamento di Contabilità.

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica del 07.04.2021.

Visto il parere favorevole di regolarità contabile del 07.04.2021.



**COMUNE DI FURCI SICULO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**  
**REVISORE UNICO DEI CONTI**

**ACCERTATO**

Il Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2021-2023 è improntato al rispetto di tutti i vincoli imposti dalla normativa vigente, in particolare:

- rispetta il vincolo di contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii.;

**L'Ente inoltre:**

- ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. n. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero;
- ha attivato e regolarmente implementato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti;
- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie;

**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

Sulla proposta di delibera di Giunta Comunale n.114 del 07.04.2021 in oggetto, invitando il responsabile del servizio al costante monitoraggio della spesa del personale per il rientro al valore soglia pari al 27,20 %.

**Richiama** l'attenzione dell'Amministrazione Comunale sul fatto che la programmazione triennale oggetto del presente parere è, in ogni caso, nel momento della concreta attuazione, sempre vincolata alle verifiche di compatibilità con le disposizioni della normativa vigente, quindi si raccomanda di effettuare una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e/o dai vincoli di bilancio, e di eventuali adempimenti.

**Raccomanda** di procedere all'approvazione definitiva del Piano delle azioni positive 2021/2023 ;

Tanto si doveva.

22.04.2021

**Il Revisore Unico**  
**Rag. Francesco TERRANOVA**  
--- firmato digitalmente ---

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma:

Il Presidente  
F.to Dott. Francilia Matteo Giuseppe

L'Assessore Anziano  
F.to Prof.ssa Garufi Cosima Rosa

Il Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Minissale Giuseppina

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo, li 28/04/2021

Il Segretario Comunale

### Attestazione e certificazione di avvenuta pubblicazione

Ai sensi dell'art. 8, comma 1, del Regolamento Comunale Albo Pretorio Informatico, si attesta e certifica che, la presente deliberazione

- .....é..... pubblicata all'Albo Pretorio on -oline il giorno \_\_\_\_\_ ed annotata al n. \_\_\_\_\_ del Reg. di repertorio (art. 32, comma 5, L. 18.06.09, n. 69 s.m.i.).
- è rimasta pubblicata all'Albo Pretorio on line per quindici giorni consecutivi dal.....al..... con/senza opposizione (art. 11 L.R. 44/91)

Il Responsabile del procedimento

Li, \_\_\_\_\_

Il Responsabile del sito istituzionale

Li, \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale

Li, \_\_\_\_\_

### Certificato di esecutività

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi dell'art. 12 ,comma 1, della L. R. 44/ 91.

Li, \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale \_\_\_\_\_

La presente deliberazione è immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91.

Il Segretario Comunale

Li 28/04/2021

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione:

\_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

Il dipendente incaricato